

63
(部内資料)

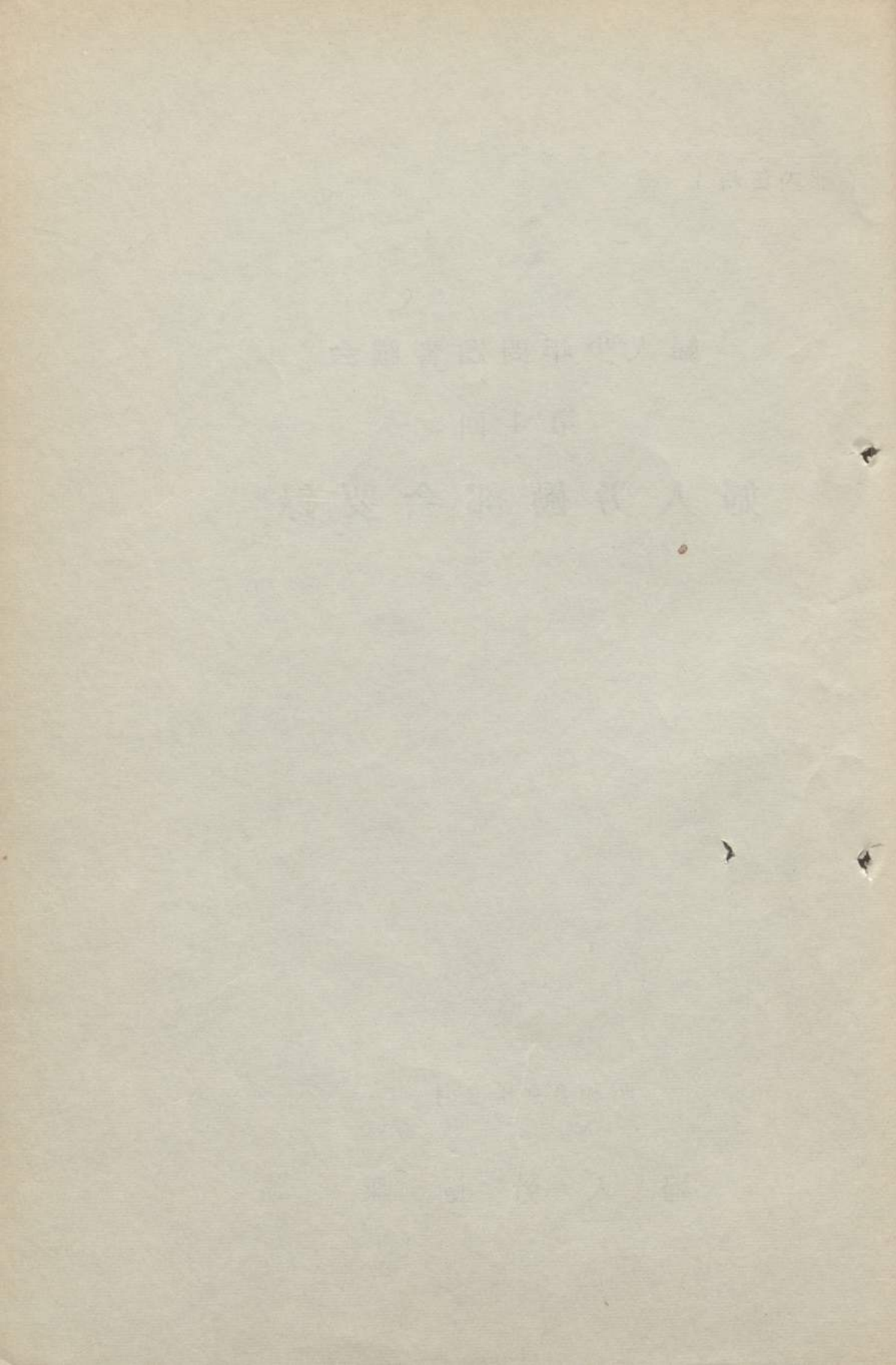
婦人少年問題審議会

第 4 回

婦人労働部会要録

昭和 3 9 年 2 月

婦 人 勞 働 課



婦人少年問題審議会

第4回 婦人労働部会要録

日 時 昭和29年2月18日

午後1時30分～5時

場 所 学 士 会 館

千代田区神田一ツ橋

出席者 (50音順)

委員

長 内 委 員

中 山 委 員

縫 田 委 員

山 本 委 員

渡 辺 委 員

事務局

大羽婦人労働課長

I. オヨ回婦人労働部会要録の承認について、事務当局より説明があり、承認された。

II. 審議 (ノ)

ノ. 審議の予定について

前回はまづ「家庭に責任を持つ働く婦人の問題」について、具体的な審議がなされたが、前回から懸案になっている「母性保護」の取扱については、この日渡辺委員より資料（母性保護についての試案）が提出され、どのように取扱うかについて話し合いが行われた。

その結果、「家庭に責任のある働く婦人の問題」と、「母性保護の問題」と並行して審議する必要がある。専門委員会を設けたらどうか等という傍、使双方より意見が出されたが、一方、今迄の審議の経過から見ても、此の二つを並行して審議することは無理であるという学識者の意見もあり、さらに事務当局から人手等の関係で事務的に無理であるという説

明があって、結局、「家庭に責任のある働く婦人の問題」を中心に審議し、その過程において、母性保護及び労働条件の問題を考えて、はっきりした考えを打出してゆくことになった。

2. 最終的まとめについて

「家庭に責任をもつ働く婦人の問題について」は、今年のILIO総会の議題にもあり、また、厚生省の保育部会からの建議も予想されるので、それらにあわせて、近い将来（春か夏頃迄）報告を出すことになった。

3. 労ノ回婦人労働部会に提起された問題および最近婦人少年局において取りあげた問題について

労ノ回部会に提起された問題、および最近婦人少年局において取りあげた問題について、事務局より説明。

◎ 労ノ回部会に提起された問題。

- 女子の若年停年制について。

- 中高年婦人の労働力活用上の問題点
- 賃 金 問 題
- 中高年婦人の中途採用及び再採用の受入体制
- 婦人指導者要請に対する養成訓練
- 専門的取業における活用

◎ 最近婦人少年局において取あげた問題

- 男女同一賃金
- 取業に関する教育訓練
- 取場における男女の社会的等の実現
- 未亡人等の取業対策
- 婦人労働者の福祉施設の設置
- 変化する産業界における婦人の雇用傾向の実態把握

Ⅲ 審 議 (2)

本日の議題である「家庭に責任を持つ働く婦人の内

題」を中心に審議がすゝめられたが、審議の主な項目は、次のとおりである。

4-1 ノ パートタイム雇用について（パートタイムといわれているものの実態、パートタイムの定義、パートタイマーの合理的な雇用について）

4-2 再雇用の問題

4-3 技能の評価基準（技能検定後、取替分析）

4-4 職業紹介、職業指導

4-5 中高年婦人に対する使用者の通念等

4-6 中高年婦人の職業教育訓練

4-7 その他

4-1 ノ パートタイム雇用について

（パートタイマーといわれているものの実態、パートタイム雇用の定義、パートタイマーの合理的な雇用について等）

○ パートタイマーといわれているものの実態

(1) 最近の新聞の傾向をみると、中小企業の労働力不足からその供給源としての焦点が

主婦に向けられ、求人難と主婦というものが端的に結びつけられ、主婦のパートタイムの問題が出てきている。新聞のちらしなどでもパートタイマーの求人が多い。パートタイムという言葉はよいが、主婦労働力が安く考えられており内容は臨時で、労働時間はフルタイムと同じであり、賃金は日給なので、他の人々の賃金を荒すことになる。

このような事について建議が出来るのか、パートタイマーと臨時工の事についての調査をしているか（学 識）

(2) 38年12月から39年2月にかけてパートタイマーの実態を全国の室をとおして調べている。（事務局）

(3) 雇用契約ということについて知識が欠けている。夫対事務者は契約については知識があると思うが、主婦は外契約などの労働条件について知っていない。（学 識）

(4) パートタイムの問題と併せて内職の問題
をとりあげなければと考える。内職婦人が
非常に多く、それが全体の賃金を引下げて
いる。(労)

(5) 外国では、パートタイマーが多いのに日
本でうまくゆかないのは、賃金の問題なの
か。(学 識)

(6) イギリス、スエーデン等では、パートタ
イマーが出たり入ったりしていても一貫し
た社会保障があるので、問題がないが日本
ではそういう社会保障がないので、パート
タイマーが有利な条件に使えない。(学識)

(7) ドイツでは、パートタイマーの社会保障
をフルタイムの人と同じにするとフルタイ
ムの人から苦情が出るといわれているが、
学 識)

(8) フル、タイムの人からの苦情はどの国
でも出る。パートタイムの場合労基法との
関係はどうか。(学 識)

(2) パートタイムの場合であつても労基法の適用には差別がない。労働時間を例にとつていえば、事業所にわたつて働く場合、それぞれの労働時間を通算したもので考える。

(事務局)

(10) パートタイマーの雇用条件はフルタイムの人の条件から割り出すのか。(学 識)

(11) 内職の延長が、パートタイマーになつてゐるのではないか。(学 識)

(12) パートタイマーが日本に少かつたのは、労働力不足が顕著ではなく、又労働時間も長いなど労働条件がよくなかつたかによるが需要の先行すると思う。(事務局)

(13) 労働力不足になつて、主婦が使われる時に、賃金のダンピングにならないで労使ともに、とくになるように考えなければならぬ。

(14) 経済界議会の人的能力部で、婦人の労働力活用としてパートタイマーをとりあげ

たいという事であつたが、そこには一抹の疑問を感じた。安定所でパートタイマーとよんでいゝものの調査をした時、臨時雇用的なものが多く、本来のパートタイマーは少なかった。フルタイムで働きたい人が登録しており、人並みの賃金で働きたいと思つてゐる（事務局）

① パートタイム雇用の定義

(5) パートタイムの定義（時間、週、月別のパートなど）をはつきりさせて婦人の賃金がダンピングされないようにしたいが、定義をつけるとそれに合わないものは、パートでないということになると窮屈になり、問題がでる。

パートと臨時の区別をはつきりさせてほしいが、婦人の場合、雇用契約をはつきりさせた方が（特に中小企業の場合において）得なのか、損なのか（学識）

(6) パートタイムに2つの種類がある。一つ

は非常におくれているタイフで、漢村などで、近所の主婦が、働きたい時に来て働き、また帰りたい時に帰るという形態で（或日は9時から12時迄、或る日は3時迄働く）ある。その場合、労働時間ははっきりしない方が、労働者にとっても都合がよいのではないか。

それともう一つは、近代的企業の中のパートタイマーである。（事務局）

(17) 地引網などは前者のようなものではないか。（学識）

(18) デパートとか大きな企業ではフルタイムの人が、火花を散らし、1時間いくらと交渉をしているのに、パートタイムの人がそれを荒らしているのをどうしたらよいか。（学識）

(19) いわゆる季節労働者的のものにも問題があると思うが、これはアルバイト的と考え、今の日本では、労働力不足から、パー

トタイムを確保するという新しい時代に即
応して、パートタイムを定義づけなければ
窮乏になると先程いわれたが、矢張り最低
の事を定義すけてそこから始めた方がよい
と思う。(学 識)

(20) 定義ではなく、基準のようなものか何か
区分けは必要と思う。(学 識)

(21) パートタイムにどのようなものを入れるか
地方からも調査にあたつて種々傾向があつ
た。保険の外務員もパートタイムに入れる
かなど聞いてきているが、その辺のところ
が、今後のパートタイムの調査が纏まれば
定義づけられるかどうか(事務局)

○ パートタイマーの合理的雇用について等

(22) 電気など労働者を多数必要とするところ
は、パートタイム雇用の傾向が出てきてい
る。(事務局)

(23) 今証券界は暇であるが、これが忙しくな
れば、ノ時的に或る期間だけ人を必要とす

るところと、長期に人を必要とするところ
とが出てくる。(俵)

(24) 労働時間のピークというのに、看護婦の
労働がある。日赤では朝の診療時間と夕刻
だけに資格を持っている人を雇っている。

(事務局)

(25) 看護婦は今すごく不足しており、看護婦
にもパートタイマーを採用するという事が
出てきているので、看護婦問題もおとすこ
とが来ない。(学 識)

(26) 全体的な労働力不足とパートタイムの問題について経営
の面からみて、どうか(学識)

(27) 近代的産業ではパートタイマーでも雇用
契約をはっきりさせて、合理的なものにし
たいと思うが、夏勢の経営者の中には、い
い加減な人もいると思う。()

(28) 使用者の合理化対策として具体的にどの
ように考えているか。(学 識)

(29) まだそれはつかんでいない。(使)

(30) パートタイムというものの実態を掴まれないままに、東京都などでは既に始めている。(事務局)

4-2 再雇用の問題

(31) 看護婦の他に女の専内職として先生、保母等があるが、それが再雇用の場合、どうするかということになる。

(32) 使用者の方では、この問題の合理的対策を考えているというが、具体的にはどのような事か。(学識)

(33) 実例は知らないが、パートタイマーを使うとすれば、キーパンチマー位である(パンチヤーは養成に三ヶ月かかるから)給与については、再雇用の場合、退職時の賃金の期間給となるだろうが従来からその事業所で続けて働いている者との間に問題が残ることは考えられる。(使)

(14) 外国では、退職した時と同じ能力であれば、同一労働同一賃金の原則により、退職時と同じ賃金となる。今のよゝな場合は、社会保障との関係がないと、戻って来る方も、ずっと続けている人にも不公平となる。そうなる結果的には職務給に入って来ると思うが、積極的にそれをしなければならぬと思う。(学 識)

(15) 看護婦の場合はそれがはっきりして来ると思う。資格や経験年数が重んぜられるが年効序列賃金であり、問題もある。しかし看護婦は資格があるので、比較的考えやすいと思う。(事務局)

(16) キーパンテヤーの場合は、特別の資格というものが無いので、大体能率(パンテ能力)で考えることになるだろうが、一般的事務は査定が出来ない。(使)

(17) 結婚してやめた者が、また元の職場に戻った時、前の能力にかえることが出来るか

どうか。(学 識)

(38) かえると思う。(使)

4-3 技能の評価基準 (技能検定職務分析等)

(39) キーパンチャーはノブの技術と卷えてはいか(学 識)

(40) 単純であるが、技術と卷えてよいと思う。
(使)

(41) 珠算、差記、タイピスト等、技能の判れるものはやり易い。しかし、実際には、珠算3級以上でも30文をすぎていると職安等では年令で賃金が安くさせられるのが実態である。(事務局)

(42) 資格がある者でさえ、年令で線が引かれるという事は、腹だたしい事である。
(学 識)

(43) 男の作業的仕事に検定があるが、女子労働についても珠算のよつに、後があれば、採用の時に賃金の査定が容易である。そう

いう事は 漸次行われるようにはな
うが促進する事も必要。(伏)

(44) 経営者の立場から 将来性のある仕事の
検定のようなものを出して頂くことも、/
方法と思う。

又、技能検定で将来 婦人の労働力の固
定した査定になり得るものを調べてほしい。
男の場合でも女の場合でもそのような技能
測定がしてあれば、有利であると思う。

(学 識)

(45) 技能検定は3年の養成に限られており、
比較的高度のものである。(俵)

(46) 技能検定的なものと、労働省で調べてく
れる職種のものを、技能のある人、特殊
な職種の経験のある人から査定して行くと
有利な条件になる。それから技能がなく、
そこ適当かない臨時工などは、最賃でやつ
てゆくという二本立てでいいのではないか。
老女化したら老女年金と結びつくというこ

とがわかつての事だが、(学 識)

(47) 技能検定はまだ賃金には結びついていないが、段々考えられてきている、賃金の査定もはつきりし、職務給の目安ともなるので、経営者は歓迎している。

女子の場合、交換手、タイピストには級があり、賃金の相場があるらしい。それに年齢が若干加わると思う。これが中高年層の雇用をおさえているという結果になるのだと思う。(使)

(48) 職務分析をして、労働の評価をはっきりさせ、中高年層雇用に役立ててほしいということは建議の内容になるか。(学 識)

(49) 簡単に標準化は出来ない。(使)

4-4 職業紹介、職業指導(求人、求職)

(50) 30 才をすぎているために賃金を安くさせられるのは、比較的技術のはつきりしている者が多い。これらの人でも、個人的に

取を探せば、可成りよい条件であるが、取
安に行けば一足の線が引かれて、低い条件
でなければ就取出来ない。（事務局）

(51) 職安どうして、雇用促進の面で広範囲に
求人、求職の交換をする事が考えられない
か。（学 識）

(52) それは労働省でも、流動化対策を重層的
に考えているはずであるが、女の人の方
々以上の求人は少ないので難しい。婦人
少年局で、その莫何か出来ないかと思ふが、
（事務局）

(53) 先日都の労働懇談会で、求職の際自分を
売り込むという話をしたら、その時、組合
の人から、組合にいたという事を云ったら
それだけで会社は採用してくれないと云っ
ていたが、こゝ云ふ感覺とは別に組合の方
でも、労働者をとり出すということがあっ
てもよいと思ふ。

求人、求職の交流を職安にのみ頼らず、

組合等でもしたらよいと思う。

YWCAでは、秘書や通訳等を養成しているが、それに、無料紹介の認可がおりたということである。これは長い間民間で行なわれていたものが、ILRI等の原則で禁じられ、中間搾取を排除し公共の無料のものが出来た経緯があり、民間から発展して公共の方へとつたのに、それが民間へ認可を出すことには私は反対である。職業安定の物の考え方が狭いと思う。(学 識)

(34) 中間搾取ということに重きを置いていたためである。(事務局)

(35) ヨーロッパでは売り込みをどのようにしているか。(使)

(36) 例えば区、地域、組合等の機関紙等が求人求職の広告欄を作って、広告を安い値段で取扱っている。また、タバコ屋等でも求職広告を取扱っており、いろいろ自分から売り込んでいる。(学 識)

(57) 日本の職安法では、新聞や内前広告などで直接募集することは認められている。学校の無料紹介も認められているが、中間がなければ求人、求職とも売り込んでもよい。しかし求人難から学校の先生にも問題が出て来ているようである。(事務局)

(58) 各種学校は職業と密接な関係にあるだけに、余計に問題がある。悪い人がいるために、職業の選択の自由が狭められるという事も考えられる。(事務局)

(59) 職安ノ本で、パートタイムの問題をやれるかどうか、それがよいかどうか。(事務局)

(60) 都は女子を対象とした職安をなくすということであるが、発展的ともいえるが、或る意味では女子の方が狭められることも考えられる。(学 識)

(61) 職安が年配の人には利用しにくいということ、婦人少年室協力員が、未亡人等の

職業相談にのって、職安その他の公共機関
と連絡をとって来るということになっている。
又大都市では職安の窓口で女の を
おいてもらうことになっているがこれを実
行しているところは少ない。(事務局)

- (62) 結局、女の人が、家政婦などの労働条件
がはつきりしないところに戻るのでは困る。
(学 識)

- (63) 今後、全国的に職安に女子を専向に扱っ
てくれる(特に中高)人を増やしてほしい。
婦人だけを対象にする安定所があっても
よい。若い人はピンとかなるが、中高年者
の頼りになるのは、職安しかない。(学識)

- (64) 使う立場でいえば、若年なら教育をして
行く可能性があるが 中年になれば出来上
った人をどこにつけるかということになる。
適材適所にあてはめることが難しい。(使)

(65) 年配の人は使い難い、ということである。

賃金の面と両方である。

ス。若年女子は周囲の空気を明るくするから、やはり若い人は歓迎される。(使)

(66) 日本では中高年婦人は使い難いといわれ

るが、外国の場合は職場に女子の既婚者、

中高年者が多く働いている。中高年婦人は使い難い、ラッ

と云いといふ考え方を変えなければならぬ。(労)カ)

(67) 従来労働力が充足されていたためと思う

が、不足してくれば変わってくると思う。(使)

(68) 以前大勢の中年婦人と仕事をしたが、普

通の事務の時は中高年者の方が著ついで信

頼がおけると思う。使用者ももっと大抵の

中高年者を使ってみたらどうか。(学 識)

(69) 男の人でも中高年の方が著ついで使い易い

といっているが、何といつても今は、年功

賃金体系であるため、その中に必ずしも適

切ない状態である。(使)

(70) エレベーターの運転者百貨店等の売り手

もっと中高年でもよいと思う。若い人はもっと技術革新の中で教育して、新しいところにあてはめて行くように、過渡的に考えて行かないか（勞）

(71) 若い人はエレベーターには勿体ないという話は、私どもの会社でも出たがもっといろいろな職種を出して、業者に働きかけようかという事も出された。追々自動化はされてきているが、（使）

(72) 女として考えなければならぬ事は学問を持たない人が多いので 年々が高まっても実情が伴わない、その人でなくでは出来ないキヤリヤ（至）を持つことが必要で組合も特にそれを助けて行くべきである。

（学・識）

(73) そういうことで、モラルが高まった例もあるが、企業側でも余り気味のところもある。（使）

(74) 職場に長くいる人は実際には若い人から

相談を受けたりしているが、それが職務としてみとめられず、仕事の組織の中に入ってきていないと思う。

職場に 10 年位働いている人は、若い人の指導者として、これを女の人にはつきりまかせるべきだと思う。(事務局)

(125) 女性に対する見方は、労働者自身の中にも問題がある。現場では比較的工作がはっきりしているが、事務では雑用一切をしている。女性を一人の労働者としてみていない。(労)

(126) 婦人の労働力の有効活用をはかるために職務分析、技能検定などすすめてゆくべきか。(学 識)

4 — 6 中高年婦人の職業教育、訓練

(127) 昨年 9 月に労働協会と協力して行った、婦人職場指導者セミナーの申込が多かったが、中高年婦人の訓練ということには、関

んを持ってきている。(事務局)

(24) 男子の場合でも、教育 再訓練の結果、

モラルが高まった例がある(使)

４－ク その他

(25) 此の次まで考えておいて頂きたいと思

うことがノッある。それはこの審議会で長

い間未亡人等の問題をとりあげているが、

今々ク文位の未亡人が多くその子供が既特

就職する年齢になっている。この未亡人の

子供の就職については、使用者の方も種々

心を配っているので、良くなってきたが、

まだ地方 に行けば不利に扱われていると

思う、イタリーの例を言うと、未亡人家

の子供は卒先して義務雇用するようになつ

た、強制雇用といっているが、身体障害者

を何%雇わなければならないがその%に達

しない時は、未亡人の子供とか孤児を雇う

ように決められている。

イタリーのように義務化しない国でも孤児とか片親、特に未亡人の子供の特殊就服については使用者は考慮を拂えるようになっている。

現在未亡人の子供が区別されなくなつたといふが、それはその子供達の人格を認めたといふより若年層の求人難といふ事からではないかと思う。

それが人格の切下げにならないで差別なく就服出来るよう建議が必要と思うがどうか（学識）
(40) この問題については、以前から度々問題になつたが、それが年少労働部会でとりあげる様になつており、当部会では、あくまで中年婦人、働く母親の問題を専門に考へていたゞきたい。

（事務局）

(41) 官庁のどの部課でとりあげるという考えではなく、働く母親の問題から求む問題としてとりあげる必要があると思う。

(42) 余り巾を上げてゆくと、問題がぼけてくると思ふし、それに専門も違ふ（事務局）

(43) 例えば他の協議会で問題が出て、それがその担当の法律の枠に入らないといへば、「そうで

すか」といつてやめてしまふ。そうすると、いつ迄も問題が積まれて来ないということを考えるのか。

此の問題はどこであつかってもよいが、どこかであつかへばよいと思うが。(学識)

(お) 東京あたりでは、その問題はあまり問題になつていないと思う。都では身許保障を利用しているところはないようである。(使用者)

(お) 方々の県で、知事が身許保障をしているという事になった。が、むしろ子供は就職しても、親の生活はみられず、残つた母親の方の生活を見るということに問題があると思う。若い人の方は、すくいがあると思う。(事務局)

(お) 私は現に差別の実例をきいており、高校の子供の就職で問題になつていていると思う。労働省のどの審議会でもよいから、とりあげて行けばよいと思う。ぜひこゝでとりあげる様に固執する訳ではないが。(学識)

(お) 今のお話のように、未成人の子供の就職問題は、考えなければならぬことと思うが、今此の部会での審議の上で、自然の形でこのこと

が入ってくればよいが、入らなかつたら、

課長より、どこかでとりあげる様に、話を
してもらったらどうだろうか。(学 識)

(88) 日本ですぐに義務化することがよいかど
うか判らない、奨励といってもよく行かな
い面もあるが、いずれにしても、どの国
でも対策を考えているので、どこかでこの
問題を考えてほしい。(学 識)

(89) 身体障害者の場合はどうか。(学 識)

(90) 義務雇用ではないが、奨励になっている。
(使用者)

(91) イタリア等では 相当義務化されている。
(学 識)

(92) ノ昨年 NHKから子供を連れて、イタ
リアに行った時、子供が「随分この国には
体の悪い人がいる」と言っていたが、それ
は人目につくところで働いているからだと
思う。(学 識)

(93) 保育と子供の家庭の教育については、私

は非常に開にあるので、これについて、いつか
まとめてほしいと思うが、どうしても働かなけ
ればならない人は、働きに出してしまうが、>ま
く行けば働きたいという人達は、この問題を一
般考えているのではないか。(学 識)

(9%) ここは労働そのものの審議会なので、その中
で考えて行きたい。

今日は主に労働条件面について話が出たが、
これをまとめておらえば、その分析の上で、今
話が出た家庭の責任ということについて、追求
して行かなければならないと思う。(学 識)

